

вих. №17/04-1

від 4 квітня 2017 року

## ЗАЯВА

### Експертної ради

#### Комітету з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин

#### ***Щодо гарантій недискримінації та рівноправного поводження в сфері праці у проекті нового Трудового кодексу: необхідність дотримання стандартів прав людини та міжнародних зобов'язань України***

15 березня 2017 року Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення, готуючи проект нового Трудового кодексу до голосування в другому читанні, підтримав поправку народного депутата П. Унгуряна № 46 до статті 3 проекту Трудового Кодексу. Поправка передбачає загальне формування «Дискримінація у будь-якій формі та за будь-якими ознаками у сфері праці забороняється», замість чіткого відкритого переліку ознак.

Водночас, поправка № 57, що містить чіткий відкритий перелік ознак, що підтримана понад 40-ка депутатами та відповідає статті 2-1 чинного Кодексу Законів про Працю, на засіданні не розглядалась. Натомість у порівняльній таблиці до другого читання, ця поправка № 57 має позначку «враховано частково».

Заборона дискримінації з чітким переліком ознак є зобов'язанням України в рамках реалізації Плану дій з лібералізації візового режиму, а також відповідно до Угоди про асоціацію з ЄС (див. Додаток 1 до цієї заяви). Прийняття нового Трудового Кодексу без чіткого відкритого переліку ознак, за якими забороняється дискримінація, буде грубим порушенням зобов'язань України перед ЄС. Норми ЄС, які Україна зобов'язалась імплементувати до свого законодавства, підписавши План дій з лібералізації візового режиму та Угода про Асоціацію – це мінімальний стандарт зобов'язань. Намагаючись замість мінімального переліку ознак, що міститься у Директиві 2000/78 та широкого переліку ознак, що вже є у чинному Кодексі Законів про Працю, ввести в законодавство юридично не визначене «будь-яка ознака», автори цієї редакції звужують та унеможливають захист від дискримінації.

Це стане великим кроком назад у порівнянні з чинним Кодексом та фактично позбавить усіх людей захисту від дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у

професійній спільці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками.

**У зв'язку з викладеним, закликаємо:**

***Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення:***

- Переглянути своє рішення від 15.03.17 та відхилити поправку № 46 до ст. 3;
- Розглянути та підтримати поправку № 57 до ст. 3 на найближчому засіданні;

***Народних депутатів України:***

- Чітко заявити про свою позицію щодо відповідних положень в новому Трудовому кодексі;
- Підтримати поправку № 57 до ст. 3 проекту Трудового кодексу;
- Наполягати на врахуванні поправки № 57 до ст. 3 в цілому, а не частково;
- Наполягати на відхиленні Комітетом поправки № 46 до ст. 3.
- Розпочати збір підписів щонайменше 226-ти народних депутатів, готових проголосувати за ст. 3 в редакції, викладеній у поправці № 57.

***Лідерів парламентських фракцій і груп; міжфракційні об'єднання:***

- Чітко заявити про позицію відповідних фракцій, груп, об'єднань щодо згаданих положень в новому Трудовому кодексі;

***Європейський парламент, Європейську комісію:***

- Закликати український парламент не відступати від зобов'язань України та гарантувати захист від дискримінації за будь-якою ознакою, в тому числі - за ознаками СОГІ;
- Врахувати стан ухвалення антидискримінаційних норм під час прийняття подальших рішень, пов'язаних з лібералізацією візового режиму та реалізацією Угоди про асоціацію з ЄС;
- нагадати, що всеохопне антидискримінаційне законодавство в розумінні ЄС передбачає захист від дискримінації за чітким відкритим переліком ознак.

**Інформація щодо переліку ознак, дискримінація за яким заборонена, який має бути включено до нового Трудового кодексу**

**Угода про Асоціацію з ЄС**

Відповідно до Додатку XL до глави 21 “Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей” розділу V “Економічне і галузеве співробітництво” “Україна зобов’язується поступово наблизити своє законодавство до законодавства ЄС

Додаток укр. мовою: [http://www.kmu.gov.ua/docs/EA/Annexes\\_title\\_V/40\\_Annex.pdf](http://www.kmu.gov.ua/docs/EA/Annexes_title_V/40_Annex.pdf)

Директива Ради ЄС № 2000/78/ЄС від 27.11.2000, що встановлює загальну систему рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності... Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 4 років з дати набрання чинності цією Угодою”. Директива, у свою чергу, передбачає: ...будь-яка пряма або опосередкована дискримінація на основі релігії або віросповідання, обмежених фізичних можливостей, віку або сексуальної орієнтації... має бути забороненою...

Текст директиви укр. мовою: <https://minjust.gov.ua/file/32391>

**План дій з лібералізації візового режиму**

Заборона дискримінації, в тому числі за ознаками СОГІ, також є зобов’язанням України в рамках реалізації Плану дій з лібералізації візового режиму (див. звіт щодо виконання Плану, стор. 10-11), а також відповідно до Угоди про асоціацію з ЄС.

5-ий Звіт (англ. мовою):

“Amend the Labour Code to explicitly prohibit discrimination on the grounds of sexual orientation”, page 10 «Внести зміни до Трудового кодексу, які явно забороняли б дискримінацію за ознакою сексуальної орієнтації», стор. 10

[https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/e-library/documents/policies/international-affairs/general/docs/fifth\\_progress\\_report\\_on\\_the\\_implementation\\_by\\_ukraine\\_of\\_the\\_action\\_plan\\_on\\_visa\\_liberalisation\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/e-library/documents/policies/international-affairs/general/docs/fifth_progress_report_on_the_implementation_by_ukraine_of_the_action_plan_on_visa_liberalisation_en.pdf)

6-тий Звіт (англ. мовою):

“Parliament also adopted on 12 November amendments to the Labour Code which explicitly prohibit discrimination on the basis of sexual orientation. They were signed by the President on 21 November and entered into force on 27 November. Subsequent legislation in this area, such as the new Labour Code which is pending adoption in the Parliament, will need to guarantee the same prohibition”, pages 10-11

«12 листопада Парламент також ухвалив поправки до Трудового кодексу, які явно забороняють дискримінацію за ознакою сексуальної орієнтації. Вони були підписані президентом 21 листопада і набрали чинності 27 листопада. Подальше законодавство в цій сфері, **зокрема новий Трудовий кодекс, який чекає на прийняття в парламенті, повинні будуть гарантувати таку ж заборону** », стор. 10-11

[https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/e-library/documents/policies/international-affairs/general/docs/sixth\\_report\\_on\\_the\\_implementation\\_by\\_ukraine\\_of\\_the\\_action\\_plan\\_on\\_visa\\_liberalisation\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/e-library/documents/policies/international-affairs/general/docs/sixth_report_on_the_implementation_by_ukraine_of_the_action_plan_on_visa_liberalisation_en.pdf)

**Стаття 2-1. Чинного Кодексу законів про працю відповідає зобов'язанням України за Угодою про асоціацію і за Планом лібералізації візового режиму:**

**Стаття 2-1. Рівність трудових прав громадян України**

Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.